

УДК 336.69

Ірина Панченко

Дніпропетровський національний університет ім. О. Гончара

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ДРУГОГО РІВНЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ СВІТУ

Анотація. Стаття присвячена впровадженню другого рівня пенсійної системи у деяких країнах світу, визначенню чинників, що обумовили необхідність реформування національних пенсійних систем. Акцентована увага на сучасному стані розвитку професійних пенсійних планів у цих країнах.

Ключові слова: пенсійна система, професійні пенсійні плани, пенсійні внески.

Ірина Панченко

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ВТОРОГО УРОВНЯ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В НЕКОТОРЫХ СТРАНАХ МИРА

Аннотация. Статья посвящена внедрению второго уровня пенсионной системы в некоторых странах мира, определению факторов, которые обусловили необходимость реформирования национальных пенсионных систем. Акцентировано внимание на современном состоянии развития профессиональных пенсионных планов в этих странах.

Ключевые слова: пенсионная система, профессиональные пенсионные планы, пенсионные вклады.

Iryna Panchenko

INTERNATIONAL PRACTICES OF PENSIONS' SECOND PILLAR FORMING IN SOME WORLD'S COUNTRIES

Abstract. Article is dedicated to the issue of second level of pension system implementation in the world's different countries and key factors identification which stipulated pension system reforms in these countries. Modern pension occupational schemes are in the focus.

Keywords: pension system, occupational pension schemes, pension contributions.

Актуальність. Соціально орієнтована ринкова економіка, до якої прагне наше суспільство, має свій неодмінний атрибут розвинутої систему соціального захисту у вигляді системи пенсійного забезпечення непрацездатного населення. Такі інститути, як пенсійна система, система соціального страхування або публічні фінанси, у своєму нинішньому вигляді були запроєктовані багато десятиліть тому. Їхнє фінансування більшою мірою залежало від демографії. Ситуація, коли кожне покоління було істотно численнішим, порівняно з попереднім, давала змогу використовувати механізм накопичення фінансових активів. Але якщо чергові покоління недостатньо численні, щоб забезпечити фінансування зобов'язань стосовно колишніх учасників, система пенсійного забезпечення потребує істотної перебудови. Саме це явище ми спостерігаємо сьогодні в багатьох регіонах світу.

Постановка проблеми. Пенсійні системи через свій масштаб і тенденцію до старіння суспільства потребують якомога швидших дій. Фінансування соціальних витрат

перетворюється в тягар, що, зростаючи, навантажує суспільство. Подібним чином це стосується, як заможних країн, так і тих що розвиваються.

Виклад основного матеріалу. Пенсійні системи більшості країн світу зазнали значних змін протягом останніх десятиріч. Головними чинниками реформування є погіршення демографічних тенденцій — суттєва зміна співвідношення між працюючими і тими, хто отримує пенсії (соціальне забезпечення); зміна структури виробництва та споживання національного продукту. Протягом минулого та поточного років помітне прискорення змін у пенсійних системах, пов'язане з кризовими явищами на фінансовому ринку та їхнім впливом на економіку в майбутньому.

Ці обставини зумовили кардинальні зміни у системах: перехід від фінансування пенсій за рахунок поточних надходжень (*pay as you go*) до системи індивідуальних рахунків і накопичень, підвищення пенсійного віку, перегляд тарифів та вимог щодо управління ризиками у пенсійних фондах. Це стосується й України.

З 1 січня 2004 року набрав чинності Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", що передбачає створення в нашій країні трирівневої пенсійної системи: солідарної системи (першого рівня), обов'язкової накопичувальної системи (другого рівня) та недержавного добровільного пенсійного забезпечення (третього рівня). [8]. Перший і другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Трирівнева пенсійна система дає змогу розподілити між її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого чутливіша солідарна система) та з коливаннями в економіці й на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі), зробити пенсійну систему фінансово більш збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

Пенсійні системи більшості європейських країн мають відмінні характеристики, однак основні елементи в них є подібними. Другий рівень формують переважно професійні пенсійні плани. Він передбачає впровадження системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування, коли частину обов'язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) накопичують і обліковують на індивідуальних пенсійних рахунках громадян. Розрізняють два основні типи пенсійних планів: з установленими виплатами (*Defined Benefit, DB*) та з установленими внесками (*Defined Contribution, DC*).

Відповідно до професійних пенсійних планів із фіксованими виплатами роботодавець зобов'язується виплачувати своїм працівникам наперед визначену пенсію, що залежить від розміру заробітної плати і трудового стажу на підприємстві. Розмір пенсії може бути визначений фіксованою сумою або певним відсотком від останньої заробітної плати, помноженим на кількість років трудового стажу. Виплати можна також індексувати за індексом вартості життя, що зменшує ризик спаду їхньої купівельної спроможності. Головним недоліком пенсійних планів даного типу є те, що у разі зміни місця роботи, працівник може втратити свої пенсійні права. Особливістю пенсійних планів такого типу є те, що всі ризики, пов'язані з неефективним використанням інвестиційного портфелю, припадають на компанію.

У рамках пенсійних планів із фіксованими внесками компанії зобов'язуються відраховувати визначені суми до пенсійного фонду від імені й на особистий рахунок робітника та здійснювати виплати після досягнення пенсійного віку, розмір яких залежатиме від накопиченої суми й ефективності інвестицій фонду. В багатьох фондах даного типу дозволені також додаткові внески з боку працівника. Пенсійний фонд із фіксованими внесками є фондом заощаджень, що резервують підприємства. Відомо кілька видів фондів із фіксованими розмірами виплат: фонди, що працюють на грошовому ринку, фонди 401 (k), фонди від економії. Працівник як власник накопиченого капіталу може обирати фонд і стратегію інвестування коштів і самостійно несе усі фінансові ризики.

Основними перевагами введення другого рівня пенсійного забезпечення є наступні:

- збільшення загального розміру пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу;
- посилення залежності розміру пенсії від трудового вкладу особи, зростання зацікавленості громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;
- зменшення податкового тиску на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до накопичувального фонду, що здійснюють із заробітку працівника;
- успадкування коштів, облікованих на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, родичами застрахованої особи;
- створення джерела інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;
- розподіл ризиків виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи і страхування майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань у економічному розвитку держави;
- підвищення ефективності управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами.

Другий рівень пенсійного забезпечення у таких країнах, як Німеччина, Велика Британія, Нідерланди, Швейцарія, Швеція, Данія, Польща, Румунія, Болгарія, Естонія представлений наступним чином (табл. 1).

Другий рівень пенсійної системи Німеччини представлений виробничим пенсійним страхуванням (табл. 1) і передбачає добровільну участь з ініціативи роботодавця. Внески перераховує роботодавець у розмірі обумовленої з працівником частини заробітної плати.

Пенсійна система Великобританії складається з державного страхування, системи професійних пенсій, персональних пенсійних планів і пенсій. Перший компонент є забезпеченою державою фіксованою сумою, що гарантує мінімальну (базову) пенсію. З квітня 2002 р. введена друга державна пенсія (82P), яка залежить від заробітку. Державні пенсії формуються за рахунок обов'язкових внесків роботодавця (11,9% від заробітку) і працівника (10%). Другий і третій компоненти стосуються недержавних пенсій і не є обов'язковими [8]. Професійні пенсії призначає роботодавець або група роботодавців. Це здійснюють для винагороди працівників, з метою залучення на підприємство нових кадрів та їх утримання, а також для одержання податкових пільг і створення іміджу в очах громадськості. Роботодавці здійснюють внески в пенсійний фонд і оплачують адміністративні витрати. У разі, якщо роботодавець не вносить повністю всю суму внеску, яку визначено в договорі, працівники зобов'язані самостійно вносити визначений відсоток від заробітку. При цьому останні мають законне право робити внесок, що в процентному відношенні перевищує встановлений, але не більше ніж 15% заробітку. Гроші скеровують у пенсійний фонд, де їх накопичують, інвестують і виплачують у вигляді додаткових пенсій. Застосовують схеми з визначеними виплатами, коли пенсія дорівнює частині річного доходу за останній рік, а також схеми з визначеними внесками, коли пенсія залежить від коштів, накопичених на індивідуальному рахунку, і норми анuitету. В першому випадку інвестиційний ризик несе роботодавець, у другому — працівники. Персональні пенсії формуються незалежно від роботодавця. Працівник індивідуально накопичує майбутню пенсію в страховій компанії. Застосована схема з визначеними внесками, при цьому пенсія залежить від індивідуального рахунку і норми анuitету. Адміністративні витрати оплачують за рахунок внесків [8].

Наприкінці минулого тисячоріччя Великобританія, як і багато інших країн, опинилася перед проблемами старіння нації та неефективності роботи чинної системи пенсійного забезпечення. Першим кроком реформування був ряд заходів для поступового переходу від пенсійних схем із визначеними виплатами до пенсійних схем із визначеними внесками. Слід зазначити, що другий рівень пенсійного забезпечення (професійні пенсії) значно краще розвинутий та охоплює значно більшу частину населення ніж третій рівень — персональні пенсії. Варто зазначити, що Великобританія серед країн Європи має найкращі демографічні

прогнози (стосовно співвідношення осіб пенсійного віку (>65 років) і працездатного населення). На 2050 р. прогноз такого співвідношення у Великобританії дорівнює 38% (2002 р. – 24%). Для порівняння в Іспанії – 68% (2002 р. – 24%) [7; 6].

Таблиця 1

Характеристика 2-го рівня пенсійних систем у деяких країнах світу

Характеристика/ Країна	2-й рівень	Фінансування 2-го рівня
Німеччина	Професійний пенсійний план з ініціативи роботодавця Добровільно Близько 50% працюючих	Фондування
Велика Британія	Професійний пенсійний план Добровільно 46% зайнятого населення	За рахунок поточних доходів і фондування
Нідерланди	Професійний пенсійний план Частково добровільно 91% зайнятого населення	Фондування
Швейцарія	Професійний пенсійний план за віком, у зв'язку з втратою годувальника, інвалідністю Обов'язково для працюючих Лише мінімальні виплати	Фондування 7-18% застрахованого заробітку залежить від віку виходу на пенсію <u>Роботодавець:</u> сума внесків має відповідати принаймні сумі внесків, що сплатив працівник
Швеція	Професійний пенсійний план Добровільно	Фондування
Данія	Професійний пенсійний план Добровільно	Фондування
Польща	Фонд приватних пенсій (OFE) Обов'язково для осіб, що на час пенсійної реформи 1999 р. були старшими 50 років	Фондування 7,3% від заробітної плати за рахунок частини коштів, що сплатив працівник. Адмініструють приватні установи
Естонія	Професійний пенсійний план. Обов'язково для тих, хто почав працювати з 2003 р. Для решти працюючих – з власної ініціативи.	Фондування 2% від заробітної плати за рахунок частини коштів, що сплатив працівник + 4%, які додає держава за рахунок соціального сплачуваного податку
Болгарія	Професійний пенсійний план. Обов'язково	Фондування 4% від заробітної плати за рахунок частини коштів, що сплатили порівну працівник та роботодавець
Румунія	Професійний пенсійний план. Обов'язково	Фондування 2% від заробітної плати за рахунок частини коштів, що сплатив працівник. Заплановано поступово підвищити до 6% протягом 8 років, починаючи з 2008 р. (щорічно на 0,5%).

Пенсійна система Нідерландів складається з трьох видів: соціальної пенсії (базового державного); пенсії роботодавця; індивідуального пенсійного забезпечення. Пенсія роботодавця розглядають як додаткову до базової пенсії. Держава не зобов'язує роботодавців укладати угоди про формування майбутньої пенсії з працівниками, але якщо угода укладена, то її дотримуються обов'язково. Щоб забезпечити збереження грошей, діє обов'язкове перестраховування накопичуваних пенсій [4; 7].

У Швейцарії діє державне, трудове й особисте пенсійне страхування. Перший рівень є обов'язковим, у розрахункових касах відкривають особистий рахунок на кожного, хто підлягає обов'язковому страхуванню. На другому рівні пенсійні відрахування здійснює роботодавець у розмірі 4,2% від заробітної плати працівника і застрахована особа (4,2% від її річного доходу). Сума внесків, що сплатив роботодавець, має відповідати принаймні сумі внесків, що сплатив працівник [1; 7].

Відповідно до пенсійного законодавства Швеції, всі громадяни, які народилися після 1953 р., були включені в нову, трирівневу пенсійну систему. Так, у цій країні ставка обов'язкових пенсійних відрахувань, яку порівну ділять між собою роботодавець і найманий співробітник, становить 18,5%, з яких 16% йде на формування першого рівня - розподільчого, а 2,5% - на індивідуальний накопичувальний рахунок. 90% найманих працівників беруть участь в умовно-обов'язкових професійних пенсійних програмах (для «білих комірців», «блакитних комірців», співробітників центрального та місцевого урядів), що представляють другий рівень пенсійної системи. Участь у фондах оформляють у колективних договорах із роботодавцем. На цьому рівні пенсійної системи внесок становить, як правило, 2-5% зарплати [5; 10].

У Данії другий рівень пенсійної системи - професійні індивідуальні рахунки - є добровільним (табл. 1). На відміну від багатьох західноєвропейських країн, Данія у 1950-1960-х рр. не проводила пенсійну реформу, професійні пенсійні схеми другого рівня не були впроваджені. У 1980-х рр., коли виникла необхідність вирішення даного питання, були розроблені колективні угоди з пенсійними планами для різних професійних груп. Нині загальний розмір внесків до обов'язкової накопичувальної системи становить 2,5% від заробітної плати, з яких 1/3 частину сплачує працівник, а 2/3 - роботодавець [1; 2].

Система пенсійного забезпечення у Польщі побудована на пенсійних внесках у розмірі 19,52% від зарплати, що розподіляються між працівниками та роботодавцями. 12,22% із зазначених коштів спрямовують на індивідуальні рахунки 1-го рівня пенсійної системи і 7,3% від заробітної плати за рахунок частини коштів, що сплатив працівник, інвестуються у Фонд приватних пенсій [3; 7].

Пенсійна система Естонії подібно до української є трирівневою. Другий стовп - обов'язкове пенсійне страхування - з 2003 р. є обов'язковим для тих, хто тільки починає працювати. Для інших вступ у цю систему є добровільним, однак, прийнявши рішення брати участь, згодом відмовитися неможливо. При обов'язковому пенсійному страхуванні 2% від зарплати сплачує працівник, до яких держава додає ще 4% за рахунок соціального податку, що збирає, й отримані таким способом засоби інвестуються в пенсійний фонд за бажанням [1; 9].

Висновки. Таким чином, як видно з викладеного, питання впровадження обов'язкового пенсійного страхування через індивідуальні професійні рахунки може бути вирішене різними шляхами. Кожна країна, враховуючи особливості національної демографічної ситуації, розвитку фінансового сектору економіки, законодавства, політичного становища, обирає певну стратегію реформування пенсійної системи.

Усе ж таки, введення обов'язкових професійних пенсійних планів є найраціональнішим і найпоширенішим способом перерозподілу фінансового та демографічного навантаження.

Використана література:

1. Analytical Note "Life expectancy at official retirement age, deductions for pension provision, and retirement age increase in various countries in the world" / [Blue Ribbon Analytical and Advisory Centre] – Kyiv: May, 2009.
2. Pension in Denmark. REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements) / [Trampusch, Christine Eichenberger, Pierre de Roo, Micha Barlett Rissi and oths.] – Database, Part 2 - SNF-Project No.100012-119898. - Institute of Political Science, University of Berne, 2010.
3. «Другий рівень пенсійної реформи Польщі» / [USAID Проект розвитку ринків капіталу] - К.: 2008 – 18 - січень.
4. Аналіз пропонованої обов'язкової накопичувальної системи/ [USAID FINREP Проект розвитку фінансового сектору]. - К.: 2011 – лютий.
5. Анника Сунден. Пенсионная реформа в Швеции с введением условно-накопительных счетов / Анника Сунден // Annals of Public and Cooperative Economics. – 1998 - Vol.69 – No 4.
6. Інна Чапко. Експертна записка «Нові законодавчі зміни та підходи у системі соціального (пенсійного страхування) республіки Польща» / Чапко І.// Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. – К: 2009 – вересень.
7. Інна Чапко. Експертна записка «Порівняння пенсійних систем у деяких країнах світу»/ Чапко І. // Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. – К: 2009 - серпень
8. Матеріали офіційного сайту Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: www.dpf.gov.ua.
9. Порівняння систем пенсійного страхування у країнах Центральної та Східної Європи [Електронний ресурс] // Проект Тасіс «Подальша підтримка в розвитку і фінансуванні соціальної політики в Україні». - Режим доступу до журналу: www.pension.kiev.ua/files/57UComparativePens_EasternEurope_L.pdf.
10. Шведська обов'язкова пенсійна система з індивідуальними рахунками / Едвард Палмер; Університет Упсала та Агенція соціального страхування Швеції - 2011.

Статтю отримано 8 жовтня 2011 року

Рецензію на статтю дав д.е.н., проф. Гришкін В. О.